

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та
менеджменту

**УПРАВЛІНСЬКІ ПАРАДИГМИ СТАЛОГО
РОЗВИТКУ ТА ІНКЛЮЗИВНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

**MANAGEMENT PARADIGMS OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT AND INCLUSIVE ECONOMIC GROWTH**

Матеріали

**Міжнародної науково-практичної конференції
(Україна, Суми, 29-30 листопада 2023 р.)**

Суми
Сумський державний університет
2023

*Рекомендовано вченою радою
навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту
(протокол № 4 від «08» грудня 2023 р.)*

E45 Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» / за заг. ред.: І. І. Рекуненка, В. В. Сулим. Суми : Сумський державний університет, 2023. – 404 с.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» містять результати наукових досліджень, пов'язаних з актуальними проблемами науки і практики управління та застосуванням інклюзивного підходу до їх вирішення для досягнення цілей сталого розвитку.

Для науковців, аспірантів, студентів, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, науково-дослідних і проектних організацій, комерційних фірм і вищих навчальних закладів та широкого кола читачів.

The materials of the International scientific and practical conference "Management paradigms of sustainable development and inclusive economic growth" provide the results of scientific research related to the current problems of management science and practice and the application of an inclusive approach to their solution in order to achieve the goals of sustainable development.

For scientists, PhD students, students, representatives of state authorities and local self-government bodies, research and project organizations, commercial companies and higher education institutions and a wide range of readers.

УДК 005.8:502.131.1(063)

© Колектив авторів, 2023

© Сумський державний університет, 2023

ЗМІСТ

<i>Софія Молочко</i>	Особливості застосування технологічних	
<i>Інга Мірошиниченко</i>	Інновацій у туристичному бізнесі	11
<i>Інна Балагуровська</i>	Гуманістичне лідерство для досягнення цілей сталого розвитку	13
<i>Бондар Ю.А.</i>	Шляхи та методи підвищення	
<i>Дар'я Новак</i>	конкурентоспроможності в готельному бізнесі	16
<i>Марина Шевчун</i>	Особливості інноваційного розвитку роздрібної	
<i>Алла Безус</i>	торгівлі в Україні	20
<i>Оксана Яковлева</i>	Цифрова безпека в контексті надання електронних послуг на місцевому рівні	22
<i>Ірина Федулова</i>	Розвиток цифрової економіки в Україні	24
<i>Іван Макарчук</i>		
<i>Anastasiia Krasnonos</i>	Management of organizations for sustainable	
<i>Anastasiia Niesheva</i>	development: challenges and opportunities	28
<i>Варакін Дмитро</i>	Формування і управління бізнес-процесами в іт- компаніях: стратегічний підхід та метрики ефективності	31
<i>Yuliia Hrytsai</i>	Communication features in technical support during	
<i>Svitlana Tarasenko</i>	the sale of medical equipment	33
<i>Дмитро Клиновий</i>	Природні активи у територіальній економіці.....	36
<i>Ірина Петровська</i>		
<i>Валентина Самодай</i>	Впровадження концепції менеджменту якості	
<i>Юлія Яценко</i>	(TQM).....	39
<i>Валентина Самодай</i>	Оптимізація ефективного функціонування системи	
<i>Іслам Лисий</i>	управління якості на підприємстві	41
<i>Владислав Загорко</i>	Особливості використання інструментів управління	
<i>Валентина Самодай</i>	якістю	44
<i>Костянтин Циганок</i>	Недостовірні класифікації товарів за УКТ ЗЕД та її	
<i>Тетяна Чорна</i>	наслідки	47
<i>Андрій Лизогуб</i>	Основні напрями розвитку системи публічного управління та адміністрування	50
<i>Юлія Матвеева</i>	Вплив фінансових інструментів на процеси	
<i>Галина Сурмай</i>	перетворення відходів в енергію	53
<i>Дем'яненко Н. В.</i>	Особливості підприємницької діяльності як	
<i>Іван Штик</i>	складного й багатопланового процесу	57
<i>Вікторія Кудря</i>		
<i>Алла Світлична</i>	Розвиток фрілансу як широко розповсюдженої	
<i>Владислав Передера</i>	форми самостійної зайнятості	61
<i>Ханлар Махмудов</i>	Брендинг як персоніфікація продукту бізнесу	65
<i>Віктор Кривошея</i>		
<i>Владислав Шамрай</i>		

<i>В'ячеслав Бурименко</i>	Механізм управління інноваційними процесами торгівельного підприємства	69
<i>Яна Кобушко</i>	Удосконалення процесу рекрутингу на виробничих підприємствах України	71
<i>Тетяна Голик</i>	Public health as an aspect of modern urban public policy	74
<i>Oleksii Demikhov</i>		
<i>Sirle Salmistu</i>		
<i>Nadiia Demikhova</i>		
<i>Дар'я Гапієнко</i>	Актуальні теорії мотивації у системі стимулювання праці персоналу	77
<i>Посилкіна О.В.</i>	Впровадження моделі економічного управління в закладах охорони здоров'я в умовах їх переходу на нові умови господарювання	79
<i>Бушуєва В.Ю.</i>		
<i>Інна Бондарчук</i>	Економіко-правовий механізм природокористування.....	83
<i>Вікторія Дехтярчук</i>		
<i>Світлана Капран</i>		
<i>Тетяна Гусаковська</i>	Особливості управління кар'єрним зростанням персоналу організації в сучасних умовах	87
<i>Марина Малець</i>	Вплив митної політики на зовнішньоекономічну діяльність підприємств України	89
<i>Олена Костюнік</i>		
<i>Вікторія Сухоцька</i>	Менеджмент персоналу в банківській установі	91
<i>Наталія Стоянець</i>		
<i>Андрій Дудченко</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Управління конкурентоспроможністю аграрного підприємства	93
<i>Віталій Андріяшев</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Менеджмент інноваційної діяльності аграрного підприємства	95
<i>Микола Придуха</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Менеджмент підприємств будівельної галузі	97
<i>Сергій Чугай</i>		
<i>Юлія Матвєєва</i>	Особливості промоції зелених енергетичних інновацій у світовій практиці	99
<i>Вадим Желіба</i>		
<i>Людмила Борян</i>	Виклики та завдання сучасного менеджменту	103
<i>Анна Гаман</i>		
<i>Віталій Баранов</i>	Управління трудовими ресурсами організації на основі використання технологій штучного інтелекту	105
<i>Анна Назаренко</i>		
<i>Вікторія Борщ</i>	«Запас» людського капіталу в галузі охорони здоров'я: дефініція та вимір	109
<i>Михайло Данилко</i>		
<i>Ірина Цілюрик</i>	Управління ресурсним потенціалом підприємства...	115

<i>Олексій Жмаєв</i>	Методи подолання опору у процесі запровадження	
<i>Ія Дегтярьова</i>	електронного документообігу	117
<i>Юрій Рагозін</i>	Підходи та методи оцінювання ефективності	
<i>Ія Дегтярьова</i>	діяльності будівельної організації	120
<i>Юрій Лихвар</i>	Підходи до формування організаційної структури	
<i>Ія Дегтярьова</i>	будівельної компанії	126
<i>Nataliya Stoyanets</i>	Improving the effectiveness of existing management	
<i>WU Yiyang</i>	methods of the organization	129
<i>Nataliya Stoyanets</i>	International cooperation and European integration:	
<i>Fu Baoer</i>	innovative dimension	132
<i>Роман Мірошник</i>	Перспективи розвитку малого та середнього	
<i>Соломія Кушпір</i>	бізнесу в умовах воєнного стану в Україні	135
<i>Валентина Ізбаиш</i>	Інтеграція принципів екологічного менеджменту в	
<i>Віктор Кушнірук</i>	економічні стратегії підприємств для сталого	
	розвитку	137
<i>Олександр</i>	Вплив вертикальної диверсифікації на	
<i>Старовойтов</i>	резильєнтність підприємства електронної комерції..	141
<i>Леся Рибалко-Рак</i>	Методи дослідження якості послуг при прийнятті	
<i>Софія Білецька</i>	управлінських рішень на підприємстві	143
<i>Денис Грунін</i>		
<i>Михайло Коломієць</i>	Деякі аспекти управлінської діяльності на	
<i>Олена Хачатурян</i>	підприємстві	145
<i>Роман Мигалюк</i>	Забезпечення особистісного і професійного	
<i>Ія Дегтярьова</i>	розвитку членів команд як чинник успішності	
	компанії	147
<i>Павло Панченко</i>	Друге життя старої електротехніки	151
<i>Гіржева Ольга</i>	Організація зв'язків з громадськістю: роль у	
	формуванні іміджу підприємств та сучасні	
	тенденції розвитку.....	154
<i>Довгенко Я. О.</i>	Сучасна система управління результативністю	
<i>Токарев Б. Р.</i>	підприємства	156
<i>Ірина Тернова</i>	Особливості прийняття управлінських рішень топ-	
<i>Дмитро Безбородий</i>	менеджерами в умовах економічної нестабільності	162
<i>Ліна Стороженко</i>	Демократія участі: сучасні виклики.....	166
<i>Mariya Sira</i>	Aligning management with ai: advancing sustainable	
	development	168
<i>Юлія Матвєєва</i>	Реалізація енергоефективних проєктів у міському	
<i>Михайло Смик</i>	благоустрої	171

<i>Mayboroda Tetiana</i>	Analysis of the current state of development of	
<i>Vertsiuk Illia</i>	advertising projects on the meat market in ukraine	175
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Формування інвестиційної привабливості	
<i>Микола Личак</i>	зовнішньо-економічних проєктів	178
<i>Яна Довгенко</i>	Особливості ризик – менеджменту страхових	
<i>Людмила Яременко</i>	компаній України	180
<i>Тетяна Козарь</i>	Організація професійного навчання з підвищення	
	кваліфікації державних службовців в Україні	184
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Організаційно-структурні перетворення у системі	
<i>Костянтин</i>	адміністративного менеджменту приватного	
<i>Паржсин</i>	медичного закладу тов «САНА – МЕД».....	187
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Якість надання адміністративних послуг на	
<i>Вікторія Козак</i>	регіональному і місцевому рівнях в Україні.....	191
<i>Андрій Андрєєв</i>	Ефективне управління персоналом в умовах	
	непередбачуваних змін та нестабільності	195
<i>Ірина Новік</i>	Комерційна таємниця як одна зі складових успіху	
<i>Ірина Андрощук</i>	економічної безпеки бізнесу	197
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Теоретичні основи управління персоналом в	
<i>Віктор Садовничий</i>	організації: дефініції, класифікація та роль	200
<i>Олександра Кужур</i>	Теоретичні основи взаємодії з клієнтами у бізнес-	
<i>Ігор Хоменко</i>	середовищі	204
<i>Олена Лук'янихіна</i>	Вдосконалення системи управління митними	
<i>Олександр Бондар</i>	ризиками в процесі європейської інтеграції України	208
<i>Костянтин</i>	Особливості надання освітніх послуг в умовах	
<i>Гриценко</i>	діджиталізації суспільства та освіти.....	212
<i>Олександр</i>		
<i>Островський</i>		
<i>Katarzyna</i>	Cognitive technologies for SMART CITY	215
<i>Postrzednik-Lotko</i>		
<i>Людмила Гусарчук</i>	Інноваційні принципи успішного менеджменту в	
	галузі водневої енергетики, як пріоритетна	
	складова концепту національної безпеки України... ..	217
<i>Андрій Коваленко</i>	Феномен резильєнтності в контексті цілей сталого	
<i>Оксана Сакаль</i>	розвитку.....	221
<i>Ihor Vakulenko</i>	Scaling up energy innovations in Ukraine in the	
<i>Svitlana Medvid</i>	context of war and beyond	224
<i>Меженська В.О.</i>	Науково-практичні підходи до формування і	
<i>Посилкіна О.В.</i>	управління корпоративною культурою у закладі	
	охорони здоров'я	226

<i>Вікторія Мартинець</i>	Впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності в контексті цілей сталого розвитку.....	229
<i>Едуард Богдан</i>	Проектний менеджмент як основа розвитку будівельної галузі	231
<i>Антон Золотарьов</i>	Особливості управління сучасними вищими навчальними закладами	233
<i>Юлія Матвєєва</i>		
<i>Катерина Загоруйко</i>		
<i>Світлана Рибальченко</i>		
<i>Iuliia Myroshnychenko</i>	Beyond direct impacts: using system dynamics to capture the consequences of the clean energy transition	235
<i>Катерина Мальцева</i>	Самоорганізація населення в системі місцевого самоврядування	239
<i>Юрії Бакал</i>	Використання методу сценаріїв при оцінці ризиків господарської діяльності закладу охорони здоров'я	241
<i>Яна Деренська</i>	The essence and concept of production organization.	
<i>Anastasiia Karepina</i>	system approach to the organization of production	243
<i>Anastasiia Niesheva</i>	Crafting a positive public image: strategic approaches to managing the perception of employees in local self-government bodies.....	246
<i>Nelya Verbitska</i>		
<i>Svitlana Rybalchenko</i>		
<i>Софія Журило</i>	Антикризове управління на підприємстві і методи запобігання кризи	248
<i>Анастасія Маркіна</i>	Роль формування партнерських відносин у місцевому економічному розвитку	252
<i>Марина Волосюк</i>	Розробка стратегії економічного відновлення та розвитку Сумщини	255
<i>Тарас Савченко</i>		
<i>Світлана Ткачова</i>	Удосконалення стратегічного планування розвитку регіонів України.....	259
<i>Катерина Борисова</i>		
<i>Алекс Нусєйр</i>	Особливості менеджменту персоналу медичних закладів в умовах воєнного стану та кадрових обмежень	262
<i>Kamilė Medekytė-Žydelė</i>	An investigation into the development of an environmental management accounting system tailored for companies providing intellectual	
<i>Andželika Nariūnaitė</i>	services.....	265
<i>Katažyna Basiulis</i>		
<i>Олександр Павлов</i>	Комплементарна управлінська парадигма інклюзивного розвитку об'єднаних територіальних громад та районів України	269

<i>Вуйченко М.А.</i> <i>Яроміч М.М.</i>	Роль управління соціальним розвитком персоналу підприємств в формуванні трудового потенціалу країни	274
<i>Ольга Давидюк-Потужна</i> <i>Олена Павленко</i>	Принципи організації первинної медичної допомоги	277
<i>Олександр Бондар</i> <i>Віктор Виноградчий</i>	Ефективність міжнародної співпраці в управлінні митними ризиками	279
<i>Максим Алексєєв</i> <i>Микола Небава</i> <i>Марія Бойко</i>	Роль цифрових технологій в оптимізації логістичних процесів у фармацевтиці	282
	Методи аналізу маркетингової діяльності на підприємстві: ключ до успіху у сучасному бізнесі.....	284
<i>Катерина Пасько</i> <i>Георг Рекуненко</i>	Управління персоналом в органах державної влади.....	289
<i>Олександр Сухой</i> <i>Ія Дегтярьова</i>	Ключові функції для формування ефективної корпоративної культури в ІТ компаніях в Україні... ..	291
<i>Тетяна Жолуденко</i> <i>Корж М. В.</i>	Обмеження та можливості впровадження інновацій до комплексу маркетингу на фармацевтичному ринку	294
<i>Ольга Євтушенко</i>	STAY-інтерв'ю як інструмент підтримки та зміцнення команди.....	298
<i>Izabela Marszalek-Kotzur</i> <i>Юлія Дзюбан</i>	Artificial intelligence and organizational management.. ..	300
	Особливості антикризового менеджменту в умовах війни	303
<i>Бобонець Є.С.</i> <i>Ольга Гіржева</i> <i>Ольга Ігнатенко</i>	Теоретичні аспекти у сфері публічного адміністрування	305
	Особливості управління товарною лінійкою компанії та ренеймінгу портфелю продуктів в сучасних умовах.....	308
<i>Вячеслав Мельник</i> <i>Ія Дегтярьова</i>	Підходи до забезпечення працевлаштування осіб без досвіду роботи, в іт-компанії в умовах кризової ситуації на ринку ІТ	311
<i>Ірина Тернова</i> <i>Аліна Маліновська</i> <i>Світлана Бабич</i> <i>Дмитро Ілясов</i>	Інформаційне забезпечення процесів управління в органах державної влади.....	315
	Формування системи стратегічного управління на основі інформаційної бази даних організації	323

<i>Світлана Бабич</i>	Формування та реалізації стратегічного управління	
<i>Андрій Крайній</i>	розвитком підприємства в умовах цифровізації.....	326
<i>Світлана Бабич</i>	Організаційна структура в системі управління	
<i>Марія Завада</i>	сучасним підприємством	329
<i>Єлизавета Кічігіна</i>	Формування стратегії розвитку іміджу закладів освіти.....	332
<i>Карина Юзефович</i>	Використання штучного інтелекту для оптимізації управлінських процесів	335
<i>Tetyana Mayboroda</i>	Common challenges encountered by emerging	
<i>Daniela Chumakova</i>	organizations	338
<i>Володимир</i>	Пріоритети системи управління інноваційним	
<i>Ціпуринда</i>	розвитком підприємства	341
<i>Олексій Деміхов</i>	Дослідження сучасної політики управління	
<i>Артем Барикін</i>	соціальним розвитком в Польщі (м. Познань) та можливості застосування її підходів в Україні.....	345
<i>Марія Мінченко</i>	Збутова політика підприємства: практичні аспекти	
<i>Тетяна Болотна</i>	використання соціальних мереж	349
<i>Тетяна Майборода</i>	Проектний підхід в управлінні територіальними	
<i>Тимур Саченко</i>	громадами базуючись на методологіях Р2М та РМ..	352
<i>Віталій Нестерук</i>	Актуальність дистанційних та гібридних моделей управління організаціями в контексті інформаційних технологій	355
<i>Вероніка Приходько</i>	Використання сучасних технологій в управлінні персоналом молочних підприємств	358
<i>Руслан Мугутдінов</i>	Особливості управління проектами в сфері	
<i>Денис Смоленніков</i>	інтелектуальних розваг: вітчизняний та місцевий досвід	363
<i>Юлія Опанасюк</i>	Управління інвестиційною привабливістю	
<i>Сергій Кашка</i>	підприємств водопостачання при повоєнному відновленні.....	365
<i>Катерина Кравцова</i>	Роль публічного управління та адміністрування у підвищенні системи мотивації викладацького складу у закладах вищої освіти.....	368
<i>Олена Заворотна</i>	Розробка заходів щодо удосконалення надання амбулаторно-поліклінічної допомоги населенню...	372
<i>Супрун Богдана</i>	Удосконалення системи мотивації та оплати праці на підприємствах	374

<i>Тетяна Бондар</i>	Особливості планування міжнародного проекту.....	376
<i>Владислав Тимошенко</i>		
<i>Тетяна Майборода</i>	Новели законодавства щодо спрощення процедури надання адміністративних послуг	379
<i>Анастасія Пушкарь</i>	Соціальні інновації в Україні: виклики та перспективи.....	381
<i>Вікторія Сулим</i>	Особливості системи менеджменту підприємства медичної галузі (на прикладі комунального некомерційного підприємства «Новгород-Сіверська центральна міська лікарня» імені І. В. Буяльського).....	384
<i>Арсен Мяус</i>		
<i>Катерина Логінова</i>	Теоретичний аспект формування системи управління фінансово-економічною безпекою	386
<i>Ольга Шульга</i>	Реалізація корпоративної соціальної відповідальності в Україні	389
<i>Ірина Музира</i>	Удосконалення системи управління підприємством у сфері оптової торгівлі твердим, рідким, газоподібним паливом (на прикладі ТОВ «ПЕТРОЛ ІЮКРЕЙН»)..	392
<i>Світлана Тодорова</i>	Значення комунікативних якостей сучасного керівника.....	394
<i>Ольга Дромашко</i>	Підготовка викладачів до екологічної грамотності: подолання прогалин в екологічній освіті.....	397
<i>Яна Півоварова</i>	Управління прибутком туристичних компаній в умовах сезонності	399
<i>Бондар Ю.А.</i>		
<i>Liudmyla Saher</i>	Assessment approaches of inclusive growth	402

«ЗАПАС» ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ДЕФІНІЦІЯ ТА ВИМІР

Борц Вікторія Ігорівна,

д.е.н., доцент,

Одеський національний медичний університет

Данилко Михайло Валерійович,

здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня,

Міжнародний науково-технічний університет академіка Юрія Бугая, м. Київ

Феномен людського капіталу сьогодні настільки проник у всі сфери соціального та економічного життя суспільства, що ми вже не можемо повністю охопити це соціоекономічне явище, без аналізу його інвестиційної привабливості. Інвестиції саме у людський капітал галузі охорони здоров'я України є вкрай важливими в умовах військової агресії РФ проти України, високих природних та міграційних втрат людських ресурсів країни, високого рівня інвалідизації і смертності через участь у бойових діях медичного персоналу, психологічного і професійного вигорання медичних працівників. З огляду на це, на нашу авторську думку, актуалізується сьогодні формування такої дефініції як «запас» людського капіталу галузі.

Під «запасом» людського капіталу ми розуміємо рівень знань, навичок і компетентностей, якими у будь-який проміжок часу володіють індивіди. Розподіл «запасу» людського капіталу, тобто розподіл знань і навичок, відіграє важливе значення для участі економічно активного (тобто працездатного) населення в усіх соціоекономічних процесах суспільства та доступу до роботи і доходу. Загальний «запас» людського капіталу в межах країни впливає на її розвиток, процвітання та міжнародну конкурентоспроможність країни. Отже, держава зацікавлена як у загальному прирості «запасу» людського капіталу, так і в тому, як розподіляються конкретні навички і компетенції серед населення країни. А оскільки галузь охорони здоров'я є однією з формуючих людський капітал країни, то її формування «запасу» людського капіталу цієї галузі має бути пріоритетним напрямком інвестування у людський капітал країни.

Аналізуючи феномен людського капіталу, ми розуміємо що його «запас» неоднорідний, оскільки жодний чинник чи характеристика людського буття не може комплексно, всебічно відобразити усі людські характеристики, які впливають на економічну діяльність. Ми погоджуємося із думкою вчених [1; 4], що людський капітал – це більше, ніж сума його частин, і що ідентифікація та вимірювання кінцевої сукупності конкретних знань, навичок і компетентностей не може забезпечити повний аналіз та оцінку людського капіталу. Здатність окремих індивідів і професійних груп поєднувати ці навички та використовувати їх для продуктивного використання, що

пов'язано з соціальним капіталом, має вирішальне значення для загальної картини формування і використання людського капіталу, хоча її важко виміряти в будь-якій кількісній формі.

Досить важко точно виміряти «запаси» індивідуального людського капіталу, оскільки складний набір людських якостей, які формують економічну цінність, складно визначити кількісно. Проаналізував різні наукові джерела, ми дійшли висновку, що існує три підходи до оцінки «запасів» людського капіталу працездатного населення:

I. Перший підхід полягає в тому, щоб оцінювати людський капітал через найвищий рівень освіти, тобто освітній рівень може виступати, як приблизна оцінка «запасу» людського капіталу.

II. Другий підхід використовує різні прямі тести задля визначення й аналізу певних характеристик і атрибутів економічно активного індивіда, що впливають на його економічну діяльність.

III. Третій підхід спрямований на аналіз відмінностей у структурі доходів працездатного населення країни, що вчені пов'язують з конкретними індивідуальними характеристиками задля оцінки ринкової вартості цих атрибутів, а отже й сукупної вартості людського капіталу.

Проте, на нашу думку, у кожного з цих підходів є низка недоліків. Так, перший підхід, аналізуючи освітній рівень населення, може бути використано як проміжний метод аналізу «запасів» людського капіталу, оскільки він не розглядає напряму атрибути людського капіталу, а радше оцінює освітні рівні, які у загальному вимірі асоціюються з деякими формами економічно значущих знань, навичок і компетентностей. Цей підхід не враховує ані інші форми освіти, такі як неформальну і інформальну освіту, ані навички і вміння, які було отримано після завершення формальної освіти, ані оцінює показники збільшення та виживання знань через відсутність їхнього використання. Другий підхід, який використовує прямі тести, оцінює різні характеристики працездатного населення у певний момент часу. Це свідчить про складність вимірювання людського капіталу через його багатогранність (тобто різні атрибути, які важко оцінити на сукупному рівні, наприклад – мотивація до роботи, відношення до певних економічних процесів тощо). Третій підхід спрямований на усунення недоліків першого і другого через оцінку ступеня, до якої вимірювані атрибути становлять людський капітал у сенсі доданої економічної цінності. Тобто через оцінку винагороди, яку вони отримують на ринку праці: наскільки більше людина може заробляти з певною кваліфікацією чи компетенціями, ніж без них? Таким чином, ми можемо оцінити «запас» людського капіталу у грошовому виразі. Однак цей показник ґрунтується на припущенні, що відмінності в заробітках, що аналізуються, точно відображають різницю в продуктивності через рівень освіти або рівень кваліфікації, який можна вимірювати. На практиці такі

зв'язки можуть бути слабкими, особливо на ринку праці України, коли рівень заробітної плати не відповідає кваліфікації та виконуваний роботі у різних економічних сферах життя суспільства.

Відтак, для того, щоб конкретно обчислити «запаси» людського капіталу, потрібне певне вимірювання того, скільки на практиці такі атрибути варті в економічному плані. Одним із способів кількісного визначення людського капіталу є агрегування вищих доходів осіб, пов'язаних з певними якістьми. Були спроби розробити показник, заснований на доходах від праці (LІВ), заснований на різниці у доходах, пов'язаних із значенням освітнього рівня [4].

Співвідношення заробітної плати працівників із вищою та нижчою освітою є мірою людського капіталу перших. Зваживши різні сегменти робочої сили за співвідношенням заробітної плати професіоналів галузі (країни) із різними освітніми рівнями, можна отримати *індекс вартості середнього «запасу» людського капіталу* галузі (країни) [4]. Показники «запасу» людського капіталу, засновані на доходах від праці, мають перевагу прямого порівняння з показниками фізичного капіталу. Цей підхід залежить від ряду важливих припущень, які включають: (1) що доходи від зайнятості є валідним показником граничної продуктивності праці та віддачі від людського капіталу; і (2) ідеальна заміщення між різними індивідами з низьким рівнем людського капіталу.

Перше припущення може бути менш вірним для країн, де на різницю у доходах значно впливають інституційні чинники, такі як угоди та положення про мінімальну заробітну плату, тарифні розряди (як наприклад, в Україні). Друге припущення може бути сумнівним на тій підставі, що людський капітал сильно відрізняється у різних індивідів, а також що існують перешкоди для мобільності або заміності праці на низькому освітньому рівні. Однак показники, що базуються на трудовому доході (LІВ), мають перевагу в тому, що дозволяють змінювати відносну продуктивність працівників з часом і в різних країнах (за умови, що заробітна плата є хорошим орієнтиром граничної продуктивності), і вони не припускають, що працівники з однаковим освітнім рівнем обов'язково мають однаковий рівень кваліфікації.

Заходи такого роду поки що були обмежені окремими країнами, але дослідження, проведені на сьогодні, є показовими. Малліган і Сала-і-Мартін [5] у своїх дослідженнях використовували міру, засновану на освітньому рівні робочої сили та частці різних груп у трудовому доході. Вони виявили, що штати США, які мали найнижчі «запаси» людського капіталу у початковому періоді, мали найбільше зростання з часом. Вони також виявили, що за період 1940-90 рр. «запаси» людського капіталу зросли в США вдвічі швидше, ніж це було прогнозовано за показниками, заснованими

лише на середніх роках навчання. Крім того, розкид людського капіталу збільшився у США протягом 1980-х років, тоді як розкид середнього року навчання у школі зменшився. Цей останній висновок є показовим для оскарження висновку про те, що нерівність у доходах у США у 1980-х роках не могла бути пов'язана з людським капіталом, оскільки його розподіл ставав більш рівномірним.

Вимірювання «запасу» людського капіталу на основі трудових доходів враховує лише ринкову вартість людського капіталу. Удослідженні Йоргенсона та Фраумені [3] було оцінено ринкову і неринкову вартість людського капіталу для США, з точки зору майбутнього потоку додаткової заробітної плати для різних груп відповідно до віку, статі та статусу на ринку праці. До цього додається умовне значення для неринкового часу. Альрот, Бйорклунд і Форслунд [2] використовують подібну оцінку для Швеції. Інвестиції у людський капітал, якщо врахувати його вплив поза ринком, можуть становити більшу вартість, ніж фізичний капітал, і значно більше, ніж вартість часу, витраченого на роботу. Альрот, Бйорклунд і Форслунд виявили, що, навіть якщо виключити дохід від відпочинку та податок на прибуток, вартість людського капіталу перевищує вартість фізичного капіталу [2].

«Запас» людського капіталу не можна повністю виміряти сумою якостей окремих індивідів. На практиці шляхи розвитку та застосування навичок і знань в економіці також залежать від низки інших змінних, включаючи соціальний капітал і культуру організацій. Важко агрегувати ці змінні у надійні показники. Однак інвестиції у розвиток знань значно впливають на ступінь, до якого людська компетентність може бути перетворена на продуктивну економічну діяльність. Таким чином, додатково до показників людського капіталу, заснованих на освітньому рівні і аналізі відмінностей у структурі доходів, корисно порівняти «запас» висококваліфікованих «виробників знань» в економіці. Один із способів вимірювання цього показника є порівняння кількості дослідницького персоналу та робочої сили.

Вище ми проаналізували поняття «запасу» людського капіталу в межах країни (нації), але ми вбачаємо доцільним використовувати цей підхід і в межах галузей економіки (у нашому випадку – у галузі охорони здоров'я). Це дозволить більш детально проаналізувати людський капітал галузі задля прийняття відповідних стратегічних рішень щодо інвестування в нього.

Оскільки людський капітал не є однорідним, не може бути виражений за допомогою жодного окремого показника, а також нерівномірно розподілений у самій країні і галузях національної економіки, ми узагальнили сукупність вимірних показників «запасу» людського капіталу. На нашу думку, підхід, заснований на аналізі освітнього рівня і надалі буде широко використовуватися, оскільки він продовжує залишатися найбільш доступним

показником аналізу «запасу» людського капіталу у широкому діапазоні різних джерел даних, а також оскільки він позитивно корелює з безпосередньо вимірними навичками та заробітною платою. Відтак ми узагальнили сукупність показників у табл. 1, які засновані на аналізі освітнього рівня.

Таблиця 1 - Показники оцінки «запасу» людського капіталу

Показник	Значення показника	Корисність і обмеження	Вихідні дані
(1) Освітній рівень працездатного населення	Відсоток індивідів, які отримали повну середню та вищу освіту	Міжнародно стандартизований показник досягнутого рівня освіти. Не вимірює конкретний набір знань і навичок.	OECD збирає вичерпні дані про всі країни на основі визначень Міжнародної стандартної класифікації освіти (ISCED).
(2) Середні «роки навчання» працездатного населення	Середня кількість років початкової, середньої та вищої освіти	Дає єдину цифру «запасу» людського капіталу на основі освітнього рівня. Рік навчання приймається як постійна одиниця незалежно від рівня. Не вимірює конкретний набір знань і навичок.	Вихідні дані, як для (1), але базуються на оцінці середньої кількості років, пов'язаних з кожним освітнім рівнем.
(3) Освітній рівень працездатного населення за віком	Відсоток тих, хто отримав принаймні повну середню освіту у вікових групах 25-34 та 35-64	Вказує на різницю між поколіннями через зміни з плином часу рівня досягнень молоді. Не відокремлює ефект від освіти.	Вихідні дані, як для (1)
(4) Освітній рівень та кваліфікаційний рівень за статтю	Відмінності між чоловіками та жінками а) у досягненні вищої освіти серед населення у віці 25-64 років та б) за кваліфікаційним і рівнями	Порівнює історичні гендерні упередження з сучасними тенденціями в системах освіти.	Вихідні дані, як для (1)

Продовження таблиці 1

(5) «Прогалина в освіті між поколіннями»	Співвідношення населення із повною середньою і повною вищою освітою у вікових групах 25-34 та 35-64	Дає ознаку освітньої мобільності між поколіннями, що має відношення як до рівності можливостей, так і до перспективи покращення загального людського капіталу.	Вихідні дані, як для (1)
(6) Загальний розподіл навичок грамотності серед дорослого населення	Відсоток населення, який отримав різні рівні освіти	Дає пряме вимірювання набору навичок з економічною значущістю. Це ознака того, як освіта та інший досвід пояснюють ці навички.	Вихідні дані, як для (1)
(7) Грамотність за галузями економічної діяльності	Відсоток працівників за галузями з високим (рівні 4/5) і низьким (рівні 1/2) рівнями грамотності	Показує, що рівень грамотності, як правило, є найвищим у наукоємних галузях економіки.	Вихідні дані, як для (1)
(8) Грамотність за освітнім рівнем	Середній бал грамотності у кожній країні (регіоні) індивідів з відповідним освітнім рівнем	Показує, наскільки освіта впливає на рівень грамотності у кожній країні (регіоні), а також дозволяє порівнювати рівень грамотності у різних країнах (регіонах) серед індивідів із подібним освітнім рівнем.	Вихідні дані, як для (1)

Список використаних джерел

1. Борщ В. І. Управлінський капітал в системі охорони здоров'я: теорія і методологія : дисертація на здобуття ступеня доктора економічних наук : 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Чернівці, 2020.
2. Ahlroth S., Björklund A., Forslund A. (1997). The output of the Swedish education sector. Review of Income and Wealth, Series 43, No. 1, March.
3. Jorgenson D., Fraumeni B. (1993). Education and productivity growth in a market economy. Atlantic Economic Journal, June, Vol. 21, No. 2.
4. Human capital investment. An International Comparison. Centre for Educational Research and Innovation. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264162891-en.pdf?expires=1700118457&id=id&accname=guest&checksum=F41CF5E8C49772B8BC94DFA463DDAF9F>
5. Mulligan C. B., Sala-i-Martin X. (1995). Measuring aggregate human capital. NBER Working Paper No. 5016, Cambridge, Mass.